

Estudio: Tras la excelencia docente

2014-03-01

Estudio: Tras la excelencia docente

Presentamos el reciente estudio de la Fundación Compartir: - --Tras la excelencia docente, cómo mejorar la calidad de la educación para todos los colombianos-. En este se hace una propuesta sistémica, ambiciosa y viable de reforma educativa en la que el cuerpo docente es figura protagónica. También hace parte del informe comparar las políticas educativas y el manejo docente en Colombia con el de países de mejor desempeño educativo en el mundo (Singapur, Finlandia, Canadá - Ontario- y Corea del Sur). Consúltelo!!!

Presentamos el reciente estudio de la Fundación Compartir: - --Tras la excelencia docente, cómo mejorar la calidad de la educación para todos los colombianos-. En este se hace una propuesta sistémica, ambiciosa y viable de reforma educativa en la que el cuerpo docente es figura protagónica. También hace parte del informe comparar las políticas educativas y el manejo docente en Colombia con el de países de mejor desempeño educativo en el mundo (Singapur, Finlandia, Canadá -Ontario- y Corea del Sur). Consúltelo!!!

TRAS LA EXCELENCIA DOCENTE

Cómo mejorar la calidad de la educación

para todos los colombianos

En este artículo:

1. [Introducción](#)
2. [Resumen ejecutivo Construcción de un marco de referencia internacional](#)
3. [Colombia frente al marco de referencia internacional](#)
4. [Propuesta sistémica de reforma para Colombia](#)
5. [Costo de la propuesta](#)
6. [Impacto de la propuesta](#)

<https://eduteka.icesi.edu.co/pdfdir/Tras-la-excelencia-docente-completo.pdf> En acto especial realizado el 12 de febrero de 2014, la [Fundación Compartir](#) hizo entrega al presidente de la República de Colombia, Dr. Juan Manuel Santos, del Estudio [http://www.fundacioncompartir.org/html/queHacemos/Estudio tras la excelencia docente.html](http://www.fundacioncompartir.org/html/queHacemos/Estudio_tras_la_excelencia_docente.html) “[Tras la Excelencia Docente, cómo mejorar la calidad de la educación para todos los colombianos](#)”. En el mismo acto, el presidente anunció que acogía el Estudio como parte de una política de Estado y que trabajaría para lograr que Colombia fuera el país mejor educado de América Latina en el año 2025.

Este estudio, promovido y financiado por la Fundación compartir y llevado a cabo por connotados investigadores, comparó las políticas educativas y el manejo docente en Colombia con el de los países de mejor desempeño educativo en el mundo (Singapur, Finlandia, Canadá -Ontario- y Corea del Sur). Para dicha comparación, los investigadores tuvieron en cuenta seis dimensiones en el manejo del recurso docente: 1) formación de los docentes, previa al servicio; 2) selección de los docentes; 3) retención y promoción; 4) evaluación de los docentes encaminada al mejoramiento continuo, 5) formación continua de los docentes en servicio y 6) remuneración. Lo que más llama la atención de este informe es que no se limita a hacer un diagnóstico de las diversas problemáticas que enfrenta el sistema educativo colombiano, sino que realiza una ambiciosa propuesta sistémica de reforma educativa en la que el cuerpo docente es figura protagónica.

A continuación reproducimos algunos apartes del Resumen Ejecutivo, que a nuestro juicio consideramos los más interesantes. Invitamos a toda la comunidad educativa Latinoamericana a [descargar](#) y leer cuidadosamente este Estudio ya que aunque contiene recomendaciones específicas para el sistema educativo colombiano, aborda problemas y circunstancias comunes a la mayoría de los sistemas educativos de los

países de la región.

POR QUÉ APOSTARLE A LA CALIDAD DOCENTE

Sin desconocer la incidencia que tienen en la calidad de la educación factores como las características socioeconómicas de los estudiantes, la dotación escolar, los currículos, los materiales de aprendizaje, la organización escolar y el liderazgo de los rectores, el énfasis de nuestro análisis y la propuesta sistémica de reforma que presentamos en este documento se centra en el mejoramiento de la calidad docente. Este énfasis se sustenta en premisas empíricamente comprobadas.

En primera instancia, la calidad docente contribuye más que cualquier otro insumo escolar a explicar diferencias en el desempeño estudiantil (RAND Corporation, 2013) [1]. Greenwald, Hedges y Laine (1996) analizan de manera comparativa la contribución de diferentes insumos educativos y concluyen que focalizar recursos a seleccionar y retener los maestros más educados y con mayor experiencia tiene una relación costo - efectividad más favorable para mejorar el aprendizaje que invertir, por ejemplo, esos mismos recursos en reducir el tamaño de las clases. Krishnaratne, White y Carpenter (2013) y Hanushek y Glewwe (2011) muestran que las intervenciones que mayores impactos tienen en el desempeño de los estudiantes suelen ser aquellas que buscan mejorar la infraestructura y disponibilidad de materiales escolares y aquellas que buscan mejorar la calidad docente por medio de formación en servicio, apoyo pedagógico o incentivos a la asistencia. De igual forma, existe evidencia que sustenta que dentro de una misma escuela hay gran divergencia en el impacto que tiene sobre el aprendizaje un maestro excepcional y uno mediocre, y que estas diferencias perduran a lo largo de la vida del estudiante (Chetty, Friedman y Rockof, 2011; Aaronson, Barrow y Sander, 2007; Rivkin, Hanushek y Kain, 2005; Rockof, 2004).

Si se mide la calidad docente por su valor agregado al aprendizaje —por ejemplo en términos de su contribución a mejorar el desempeño de los estudiantes en pruebas estandarizadas— existen diferencias importantes dentro de una misma escuela con respecto al valor agregado de profesores más y menos efectivos (Fundación William y Melinda Gates, 2013). Para dar una idea de la magnitud de estas diferencias, si se

lograra que un maestro poco efectivo mejorara su desempeño de tal forma que ahora enseñara como un maestro del quintil superior de efectividad, sus estudiantes tendrían un logro académico entre un tercio y un medio mayor por grado escolar (Rivkin, Hanushek y Kain, 2005). Por ejemplo, cálculos recientes para Estados Unidos estiman que si se lograra reemplazar entre el 5 y el 10% de los peores maestros por otros de calidad promedio, el país obtendría puntajes en las pruebas PISA comparables a los de Canadá y Finlandia (Hanushek, 2011). Evidencia nacional también sugiere que las inversiones en calidad docente contribuyen a mejorar el aprendizaje de los estudiantes (Bonilla y Galvis, 2011a; Ome, 2013).

Los buenos docentes también tienen repercusiones económicas importantes. Por ejemplo, en el largo plazo, los impactos económicos de tener un maestro promedio en contraste a tener un maestro deficiente, son considerables y representan un retorno social en valor presente neto entre USD300,000 y USD400,000 por grupo de estudiantes (Chetty, Friedman y Rockof, 2012; Hanushek, 2011). Asimismo, las inversiones en construcción escolar en lugares donde no había escuelas, tienen en el largo plazo un retorno económico positivo, aunque bajo en comparación con las inversiones en calidad docente (Dufo, 2001).

Teniendo como telón de fondo esta revisión bibliográfica acerca de la importancia para el desempeño estudiantil de la calidad docente sobre otros insumos educativos y motivados por la gran variabilidad en el desempeño entre escuelas de un mismo sistema educativo, nuestro estudio, a partir de la información de los resultados de las pruebas PISA 2009, analiza las principales diferencias en el modelo educativo de escuelas de excepcional y de pobre desempeño. Los resultados obtenidos demuestran la importancia de los maestros en el desempeño de los estudiantes, por encima de otras dimensiones como la evaluación y rendición de cuentas, la autonomía escolar o el liderazgo del rector.

Por otro lado, a partir del análisis sobre los resultados en las pruebas Saber 5, 9 y 11 de 2011, este estudio corrobora que, en Colombia, los colegios que tienen docentes con mejor formación previa o una menor proporción de docentes provisionales, cuentan con estudiantes con mayor logro educativo.

Así, nuestros resultados son consistentes con los estudios reseñados previamente. Por lo tanto, considerando el conjunto acumulado de evidencia empírica existente, se justifica priorizar la calidad docente sobre cualquier otra política que pretenda mejorar la calidad educativa. Esta inversión, además resulta altamente rentable para la sociedad en su conjunto.

CONSTRUCCIÓN DE UN MARCO DE REFERENCIA INTERNACIONAL

Este estudio construye un marco de referencia internacional a partir de cuatro estudios de caso: Singapur, Finlandia, Canadá (Ontario) y Corea del Sur. Todos tienen en común la priorización de la calidad docente para dar el gran salto hacia la calidad educativa. Examinamos estos casos a partir de seis dimensiones en el manejo del recurso docente: i) formación previa al servicio, ii) selección, iii) retención y promoción, iv) evaluación para el mejoramiento continuo, v) formación en servicio y vi) remuneración (Figura 1).

Al analizarlas, se encuentra que, pese a que existen algunas diferencias puntuales entre estos cuatro sistemas escolares, es posible llegar a las siguientes conclusiones (entre otras que se reseñan en el [informe completo](#)). En todos hay pocos y muy selectivos programas de formación docente a nivel universitario, de muy alta calidad, que enfatizan la práctica y la investigación pedagógica. Los estudiantes de programas de pedagogía en estos países reciben becas y subsidios de manutención durante sus estudios. En estos sistemas se evalúa el desempeño docente para el mejoramiento continuo y las oportunidades de formación en servicio responden a las necesidades específicas de cada docente. Asimismo, la remuneración es alta y competitiva al inicio y durante su carrera profesional. Como consecuencia, en estos países la docencia es una de las profesiones con mayor estatus social, logrando atraer a los mejores bachilleres del país a la profesión.

La organización del manejo del recurso docente de los cuatro países de referencia se resume de forma gráfica en la Figura 2, donde cada una de las dimensiones aparece en uno de los ejes. Estar más lejos del centro en un determinado eje implica un mejor puntaje en esa dimensión.

Además de estudiar los cambios que ocurrieron en los países de referencia en las últimas tres décadas, para diseñar la propuesta de política sistémica de mejoramiento de la calidad docente en Colombia también se examinaron innovaciones rigurosamente evaluadas en otros países como Brasil, Estados Unidos, India, Israel y México. Entre otros, esta revisión permitió encontrar evidencia que sugiere que en contextos donde la calidad de los programas de formación docente es heterogénea y en los que no se logra atraer a los mejores bachilleres —como es el caso de Colombia— resulta muy difícil reconocer a un maestro efectivo al inicio de su carrera. Por lo tanto, en sistemas escolares con estas características, la aplicación de filtros puede potencialmente ayudar a seleccionar candidatos más idóneos. Estos filtros pueden aplicarse al ingreso a los programas de formación docente o a la carrera y al desempeño observado durante periodos de prueba de al menos dos años.

De esta revisión de experiencias internacionales exitosas también resaltamos los logros de modelos multidimensionales de evaluación docente. Éstos incluyen métricas a partir del logro estudiantil, observación de prácticas en el aula y percepción de los estudiantes, muy distinto al modelo de evaluación docente que se aplica actualmente en Colombia, pero que la ley sí recoge. De igual forma, encontramos que para lograr ofrecer a los docentes oportunidades de mejoramiento continuo durante su carrera, la oferta y la participación en actividades de capacitación están ligadas a las necesidades específicas de cada maestro identificadas en el proceso evaluativo.

Figura 1. Dimensiones del marco de referencia internacional

*Figura 2. Calificación de los países del marco de referencia en las seis

dimensiones del manejo del recurso docente*

COLOMBIA FRENTE AL MARCO DE REFERENCIA INTERNACIONAL

En relación al estándar internacional descrito, Colombia presenta claras oportunidades de afinamiento y progreso en las dimensiones del manejo docente. Por ejemplo, la oferta de programas de formación docente en Colombia es excesivamente amplia y heterogénea y hay muy pocos programas que hacen énfasis en la práctica docente y

la investigación pedagógica. Al compararlo con otras carreras, los programas de formación docente en Colombia no son muy apetecidos (Figura 3) [2], no atraen a los mejores bachilleres (Figura 4) [2] y, aunque existen algunas becas del gobierno para la formación docente, éstas son escasas respecto al número de maestros requeridos. Además de esto, los análisis realizados muestran que las competencias en Escritura, Razonamiento Cuantitativo y Competencias Ciudadanas de los graduados de programas de formación de docentes (medidas a través de la Prueba Saber Pro) son inferiores a las de los graduados de otras carreras; solo en el área de Lectura estas diferencias no existen.

Mientras en los países de referencia todos los docentes son profesionales universitarios con más de cuatro años de formación, en Colombia cerca de la tercera parte de los docentes en primaria y casi una cuarta parte de los docentes en secundaria tienen menos de cuatro años de formación terciaria. Esto es desafortunado por dos motivos. Primero, el análisis muestra que en Colombia existe una correlación positiva entre la proporción de docentes con más de cuatro años de formación profesional de una institución educativa y el desempeño académico de sus estudiantes. Segundo, encontramos que los docentes profesionales con más de cuatro años de formación se concentran en las regiones con mejores condiciones socioeconómicas, lo que tiende a exacerbar la desigualdad de oportunidades educativas (Figura 5) [2].

De otro lado, a partir de la realización de grupos focales con docentes colombianos, se encontró que, de manera unánime, ellos reconocen la importancia de la evaluación de desempeño y de las oportunidades de formación en servicio. Sin embargo, a diferencia del estándar internacional, la evaluación docente aplicada en Colombia no permite identificar oportunidades específicas de mejoramiento pues, entre otros, no incluye elementos de autoevaluación, ni se mide a partir de la observación de aula. Dadas las características del modelo actualmente implementado de evaluación, los docentes también cuestionan su utilidad para determinar ascensos. Asimismo, los docentes entrevistados enfatizan que las oportunidades de formación en servicio son demasiado genéricas y no se articulan con sus necesidades pedagógicas individuales.

Adicionalmente, el aspecto cualitativo del diagnóstico de la labor docente en Colombia se enriqueció con los resultados de diez entrevistas a docentes ganadores del Premio Compartir al Maestro y con grupos focales con estudiantes de primer semestre en carreras de pedagogía. Con los primeros, se indagó sobre los factores más influyentes para su excepcional desempeño y sobre sus percepciones sobre la docencia. Con los segundos, se buscó entender sus motivaciones y preocupaciones en relación a la docencia como opción de vida laboral. Los docentes ganadores del Premio Compartir coinciden en resaltar la ineficacia del modelo de evaluación y su escasa alineación con las necesidades y oportunidades de capacitación, a la vez que destacan la importancia de generar espacios para el desarrollo de proyectos especiales de innovación pedagógica, tal y como sucede en los países de referencia. Por su lado, los estudiantes de licenciatura manifiestan que los principales atractivos de la profesión docente son la potencial estabilidad laboral asociada al ingreso a la carrera docente y el fácil acceso a los programas de formación previa. Su principal preocupación con esta opción profesional es su bajo reconocimiento social.

Mientras que en los países analizados los docentes cuentan con una alta remuneración a lo largo de toda su vida laboral, en Colombia esto no ocurre. Mediante análisis estadísticos, comparamos la remuneración promedio de docentes oficiales colombianos con aquella de profesionales de ocupaciones seleccionadas como la medicina, ingeniería, derecho, economía, entre otras. En principio, estas carreras atraen a los bachilleres más hábiles y, por lo tanto, a aquellos que se desearía que escogieran la docencia como una opción de vida. Después de controlar las características socioeconómicas de la población, se encontró que, en promedio, los docentes públicos en Colombia devengan un salario mensual 18% inferior al que devengan profesionales en las ocupaciones mencionadas. Adicionalmente, la varianza de los salarios de los docentes es mucho menor que la de otras profesiones.

Articulando la evidencia estadística y cualitativa con una revisión de la normatividad que regula la docencia en Colombia, se concluye que aunque el nuevo estatuto docente introdujo reformas que acercan a Colombia al manejo de la docencia en los países de referencia, aún se requieren cambios audaces para lograr la calidad educativa que necesitamos, especialmente en la aplicación de esta normatividad. Esto se ilustra en la Figura 6, donde aparecen las calificaciones de la normatividad (de jure)

y la implementación (de facto) del manejo del recurso docente en Colombia, comparadas con el promedio de la calificación de los cuatro países de referencia. Esto muestra cómo algunos cambios son viables dentro de la normatividad del nuevo estatuto docente, mientras que hay otros que requieren modificaciones a la misma. Sin embargo, es importante resaltar en este punto que la propuesta no requiere modificaciones a la normatividad en sus etapas iniciales. Los cambios se requieren en etapas finales y son necesarios para garantizar que los avances se consoliden en el tiempo.

Figura 6. Calificación promedio de los cuatro países de referencia y calificación de la normatividad vigente (Estatuto 1278) y su implementación (de facto) en Colombia, en las seis dimensiones del marco de referencia.

PROPUESTA SISTÉMICA DE REFORMA PARA COLOMBIA

Basados en la evidencia nacional e internacional descrita arriba, la propuesta sistémica de reforma define una ruta muy precisa a partir de cinco ejes estratégicos. Estos ejes son: i) formación previa al servicio, ii) selección, iii) evaluación para el mejoramiento continuo, iv) formación en servicio y v) remuneración y reconocimiento (Figura 7). La propuesta no incluye una política directa en el eje de retención y promoción porque el análisis muestra que en este tema, la regulación y su implementación son apropiadas. Este resumen reseña los elementos centrales de cada eje, teniendo en cuenta que todos se desarrollan con mucha mayor precisión y detalle en la versión completa del estudio. Asimismo, al final de las descripciones se incluye una tabla donde se sintetizan las distintas acciones propuestas en los cinco ejes (Cuadro 1) [2].

Figura 7. Ejes de transformación para lograr la excelencia docente

1. formación previa al servicio

En este eje, la propuesta busca homogeneizar y elevar la calidad de los programas de pedagogía para que, entre otras acciones, promuevan la práctica y la investigación pedagógica. Para alcanzar esto, se presentan cuatro propuestas. La primera es crear

nuevos programas de licenciatura y maestría y transformar aquellos que no cumplen con estándares de excelencia. Para este objetivo se propone un esquema de subsidios a estos programas que les permita, a los que quieran mejorar, contar con los recursos necesarios para lograrlo. Los subsidios se entregarían mediante concursos diseñados por el Ministerio de Educación Nacional (MEN) y asesorados por un comité de expertos nacionales e internacionales. La segunda propuesta es revisar y actualizar los estándares de Acreditación de Alta Calidad (AAC) para todos los programas de licenciatura. La tercera consiste en modificar los requisitos del Registro Calificado para los programas de pedagogía, de manera que coincidan gradualmente con los estándares de AAC. La cuarta propuesta es reglamentar y certificar los programas de pedagogía que deben cursar los profesionales no licenciados, con miras a que, en el mediano plazo, todos los programas de nivelación se conviertan en maestrías que sigan parámetros de alta calidad.

Asimismo, dos propuestas en este eje pretenden incidir en la reducción de las tasas de deserción. Por un lado, se plantea la creación de subsidios de sostenimiento para estudiantes sobresalientes de escasos recursos que actualmente están matriculados en programas de licenciatura con AAC. Por el otro, se sugiere aprovechar los concursos para financiar el mejoramiento y creación de nuevos programas de formación de docentes para que se reduzca la duración de los programas de cinco a cuatro años.

2. selección

En este eje la propuesta se centra en cinco acciones. La primera es crear un programa nacional de becas condonables para estudiantes de alto rendimiento que sean admitidos a carreras de licenciatura o maestrías en educación (para el caso de profesionales de otras áreas del conocimiento) con AAC, las cuales se complementan con subsidios de manutención para los estudiantes que por sus condiciones económicas lo requieran [3]. La segunda es impulsar una persuasiva campaña de medios que, entre otros, muestre las condiciones laborales favorables que ofrece la carrera docente. La tercera acción complementa ésta, al crear sesiones de reclutamiento en colegios para promocionar los beneficios de la profesión docente.

La cuarta busca volver más rigurosos los requisitos de entrada de futuros docentes al magisterio, para que en un lapso de diez años se asegure que ingresen sólo los mejor formados (con mínimo cuatro años de formación universitaria) y quienes demuestren la mejor vocación y carácter para ejercer la docencia. La quinta acción propone el establecimiento de estrategias para reducir la provisionalidad docente.

3. evaluación para el mejoramiento continuo

En línea con la evidencia recogida, se propone modificar la aplicación del modelo de evaluación actual para que efectivamente mida y provea información, tanto para el mejoramiento y desarrollo del docente, como para la premiación del desempeño sobresaliente. Para identificar fortalezas y debilidades del docente en su práctica pedagógica se requiere la elaboración de rúbricas con criterios más detallados para cada una de las dimensiones que se quiere evaluar. Adicionalmente, la evaluación debe provenir de múltiples fuentes: además del rector o el superior jerárquico (como se hace actualmente), se requiere incluir autoevaluación, evaluación de pares y de estudiantes y observación de aula. Como parte del proceso de evaluación también se propone fortalecer, en sus etapas iniciales, un sistema de seguimiento que supervise la asistencia y puntualidad de los docentes.

4. formación en servicio

En este eje se presentan cuatro intervenciones. La primera es el desarrollo de un programa de acompañamiento a docentes novatos durante los primeros dos años de ejercicio, mediante el cual reciban atención, retroalimentación y orientación especial, y cuenten con un mentor que les ayude a maximizar su potencial. La segunda intervención pretende, a través de las reformas propuestas para el eje de evaluación, identificar las necesidades de formación de los docentes y así ofrecer capacitaciones pertinentes. La tercera propone hacer un censo y diagnóstico de los programas actuales de formación en servicio para, con base en sus resultados, realizar un concurso para financiar la creación o fortalecimiento de los mismos. Finalmente, la cuarta intervención es la creación de un concurso de becas condonables para maestrías y doctorados para aquellos docentes sobresalientes cuyas evaluaciones muestren un nivel alto de compromiso y excelencia.

5. remuneración y reconocimiento

La propuesta de este eje consiste en equiparar los salarios docentes con los de otras profesiones prestigiosas, tanto al inicio como a lo largo de la carrera. Esto implica un aumento en la remuneración promedio para los docentes del nuevo estatuto y el establecimiento de bonificaciones monetarias y en especie otorgadas por resultados del proceso de evaluación, participación en la mentoría de profesores novatos, servicio como par en actividades de evaluación y servicio en zonas de difícil acceso. Adicionalmente, se propone premiar a docentes, rectores e instituciones educativas excepcionales de forma que se incentive y se visibilice su trabajo. Además, este eje contempla un régimen de transición y, en el largo plazo, un plan de retiro voluntario y gradual para los docentes regidos por el antiguo estatuto.

La Figura 8 [2] muestra la comparación del salario entre los profesionales de las ocupaciones seleccionadas y el proyectado de los docentes bajo esta propuesta cuando cuentan solamente con título de pregrado. La Figura 9 [2] muestra esta misma comparación pero basado en docentes y profesionales que han terminado una maestría.

<https://eduteka.icesi.edu.co/imgbd/27/27-02/Infografia-CincoAccionesParaLograrUnaEducacionConCalidad.jpg>

*Infografía 1: Cinco acciones para lograr una educación con calidad. Fuente:

[Fundación Compartir](<http://www.fundacioncompartir.org/html/noticias.html>).*

COSTO DE LA PROPUESTA

Es fundamental resaltar que una transformación hacia la excelencia docente requiere abarcar estos cinco ejes de forma paralela e integral. Un cambio sustancial en la calidad docente depende de que la propuesta se lleve a cabo en su conjunto, por lo que enfatizar su enfoque sistémico resulta de crucial importancia. A la fecha, Colombia ha logrado avances innegables en casi todas las dimensiones del manejo docente examinadas. Sin embargo, en muchas ocasiones ha faltado una mirada integral que propenda por una adecuada y sostenida articulación entre las distintas dimensiones por periodos de tiempo lo suficientemente amplios para materializar los

resultados de manera efectiva. En los países de referencia, los procesos de reforma a la calidad educativa y su enfoque en la excelencia docente han tomado más de una década y continúan aún. Teniendo en cuenta todo lo anterior, en el estudio se definen para Colombia acciones de corto, mediano y largo plazo para cada dimensión.

Las estimaciones realizadas para establecer el costo total de la propuesta arrojan que el costo anual inicial es de aproximadamente 1.8 billones de pesos, que ascenderían a cerca de 3.4 billones de pesos anuales una vez estén en marcha todos los elementos de los cinco ejes. El costo no superaría en ningún año 0.3% del Producto Interno Bruto (PIB), 1.7% del presupuesto del gobierno central, ni el 9% del presupuesto del Ministerio de Educación Nacional (MEN). Los análisis de costos y su distribución en el tiempo indican que esta reforma es viable en el contexto fiscal actual (Figura 10) [2].

IMPACTO DE LA PROPUESTA

Si bien es cierto que esta propuesta de transformación de la docencia implica un esfuerzo fiscal grande para el país, también es cierto que hacerlo representa una inversión altamente rentable como sociedad. Nuestro estudio muestra que, en diez años, dicha reforma puede llevar a Colombia, en un escenario de optimismo moderado, a niveles aceptables de calidad educativa similares a los de Chile o Serbia y, en un escenario más optimista, a niveles buenos como los de Turquía, Rusia, Austria o la República Checa. Asimismo, si asumimos que una vez consolidada la propuesta —en cerca de 15 años— se logra que cada cinco años el desempeño promedio de los estudiantes colombianos aumente en media desviación estándar del puntaje promedio para Colombia en PISA 2009, podríamos esperar alcanzar cerca del año 2040 puntajes en PISA que países como Finlandia, Singapur, Corea del Sur o Canadá alcanzaron en 2009.

Por otro lado, basados en estimaciones sobre la relación entre las mejoras en el desempeño estudiantil y la productividad individual en Colombia, se puede esperar que la transformación hacia la excelencia docente produzca en el largo plazo un aumento de entre 16 y 32% en los salarios de los bachilleres del país. Dado el número de estudiantes, el valor presente neto de esta mejora equivale a entre 40 y 98 billones de pesos del 2013.

En cuanto al impacto económico agregado de poner en marcha esta reforma, un estimativo preliminar indica que el tamaño de la economía medido por el PIB, podría ser entre un 6 y un 12% en 2050 y entre un 20 y un 38% mayor en 2080. Puesto que materializar el nuevo paradigma de excelencia docente toma tiempo, los estimativos sobre productividad e impacto económico agregado sugieren que se justifica emprender este propósito lo antes posible.

Por su énfasis en la calidad docente desde un enfoque sistémico, por el nivel de detalle en su análisis y diagnóstico, por su novedad en el enfoque metodológico, por su especificidad en las propuestas de política y por su claridad en el camino a seguir, se espera que este trabajo constituya una contribución sustancial a la discusión sobre el diseño de política educativa en Colombia.

Aunque es imposible garantizar que todos los actores del sistema coincidan con estas apreciaciones, sí se espera lograr dos objetivos. El primero es resaltar al docente como pilar del aprendizaje. Es sólo por medio de esta visión que la docencia en Colombia podrá lograr el carácter profesional y el prestigio social que tiene en contextos educativos en los que se ubica al conocimiento como motor de progreso económico. A medida que se vaya consolidando ese nuevo paradigma de la docencia en Colombia, el segundo objetivo será lograr que nuestra propuesta de política sistémica sea el punto de partida de una transformación que responda a ese ideal de progreso y equidad nacional.

NOTAS DEL EDITOR:

[1] Las referencias bibliográficas mencionadas en esta reseña pueden accederse en el informe completo. Consúltelo haciendo [clic aquí](#).

[2] En esta reseña no se incluyen algunas de las gráficas mencionadas. Recomendamos consultar el [informe completo](#).

[3] El Ministerio de Educación Nacional de Colombia anunció en mayo de 2012 la creación de un programa especial para incentivar la formación de maestros en programas de alta calidad, mediante el otorgamiento de 6.000 [créditos condonables](#), destinados a la formación de los mejores bachilleres del país que elijan estudiar licenciaturas a partir del segundo semestre de 2012 y hasta el 2014.

CRÉDITOS:

Apartes del resumen ejecutivo del estudio “Tras la Excelencia Docente, Cómo mejorar la calidad de la educación para todos los colombianos”, publicado en febrero de 2014 por la [Fundación Compartir](#).

Estudio realizado por los investigadores Sandra García, Guillermo Perry y Catherine Rodríguez (Universidad de los Andes), Darío Maldonado (Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario) y Juan Esteban Saavedra (RAND Corporation), para la [Fundación Compartir](#). También contó con la contribución de: Patricia Camacho Álvarez, Catalina Londoño Amaya, Isabel Segovia Ospina.

*Publicación de este documento en EDUTEKA: Marzo 01 de 2014.

Última modificación de este documento: Marzo 01 de 2014.*